

サードプレイスを活用したトライアル実施結果

【中間報告】

1. サードプレイストライアルの概要

テレワークを推進する中で課題となった「活発なコミュニケーションの確保」「効果的な人材育成」、さらには「職員の現場主義」の実現を目指し、サードプレイス（※）を活用したトライアルを実施

※ サードプレイス：県民局等に設置したサテライトオフィス、民間のコワーキングスペース

● 実施概要 ～サードプレイスを活用して3パターンの働き方を実践～

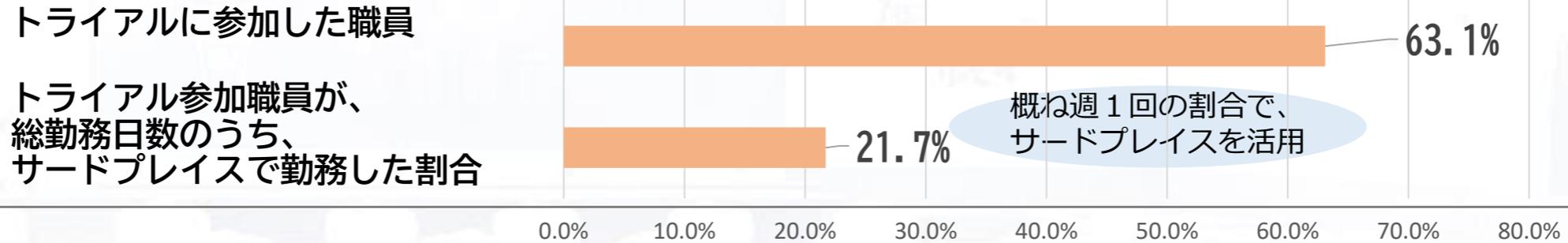
1. 居住地近辺で勤務	通勤時間の短縮が可能な自宅近辺のサードプレイスで勤務
2. グループ単位で勤務	班や課単位で特定のサードプレイスに集合して勤務
3. 県民局や民間企業との連携	サードプレイスを活用して県民局や民間企業との連携を実施

● 実施期間

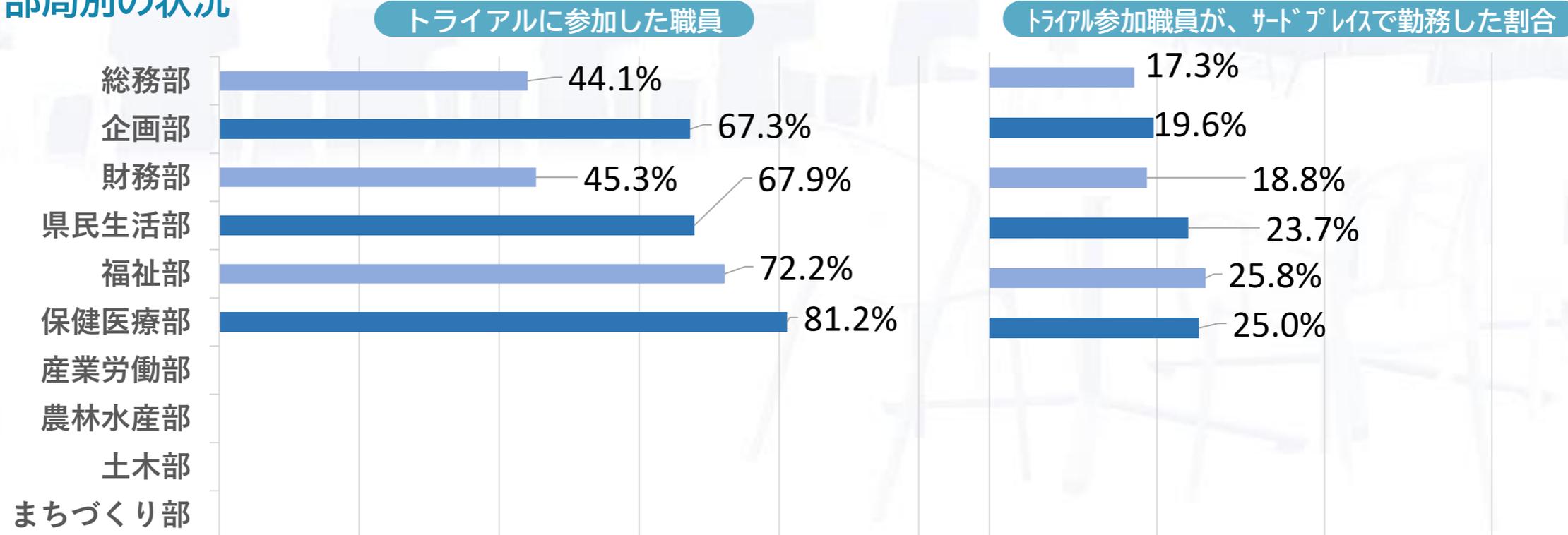
今回とりまとめ範囲						今後とりまとめ				
7/15(月) ～ 8/ 2(金)	8/ 5(月) ～ 8/23(金)	8/26(月) ～ 9/13(金)	9/16(月) ～ 10/ 4(金)	10/ 7(月) ～ 10/25(金)	10/28(月) ～ 11/15(金)	11/18(月) ～ 12/ 6(金)	12/ 9(月) ～ 12/27(金)	1/13(月) ～ 1/31(金)	2/ 3(月) ～ 2/21(金)	2/24(月) ～ 3/14(金)
総務部	企画部	財務部	県民生活部	福祉部	保健医療部	産業労働部	農林水産部	環境部	土木部	まちづくり部

2. トライアルの実施状況

● 全部局平均



● 部局別の状況

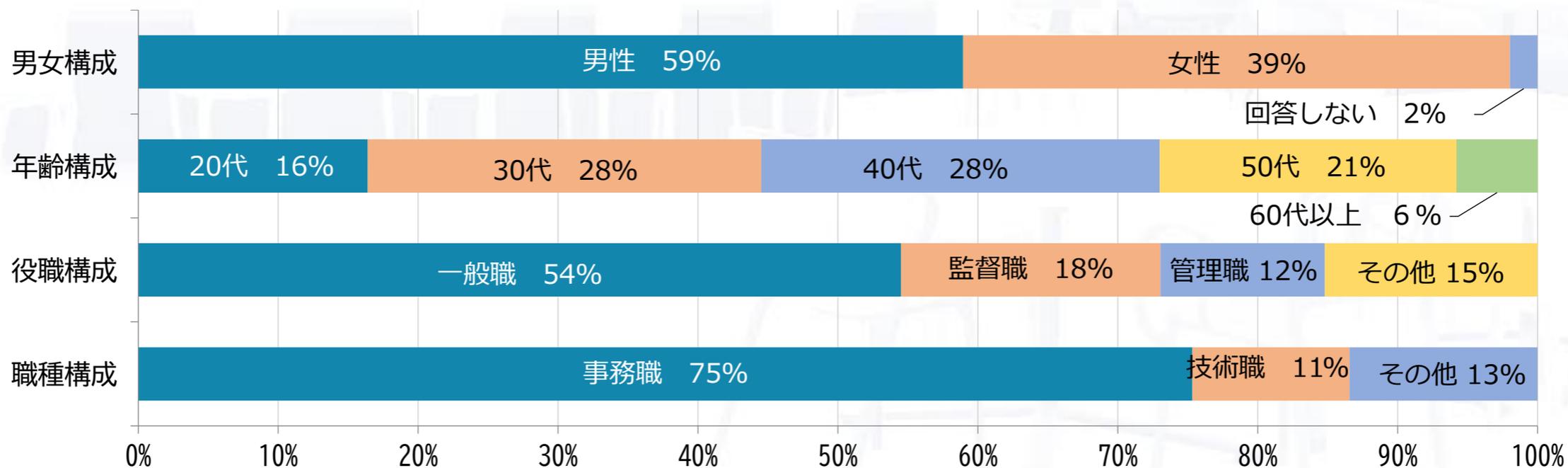


3. 職員アンケートの結果

● アンケート調査の概要

アンケート実施期間：各部局ごとに、サードプレイス実施期間終了後1週間
対象数：1,213名（臨時的任用職員・会計年度任用職員を含む）
回答数：811（回答率 約70%）

● 回答者の属性



3. 職員アンケートの結果

● アンケートの内容

(1) 「コミュニケーション」「人材育成」「ワークライフバランス」「県民局や民間企業との連携」の4項目について、働き方の変化を評価

各項目について5段階で評価 【著しく向上、少し向上、変わらない、少し低下、著しく低下】

①～③については、「モデルオフィス（4割出勤）と比べた場合」「職場勤務と比べた場合」のそれぞれを回答

項目	設問
①コミュニケーション	サードプレイスの活用は、上司や同僚等との活発なコミュニケーションに有効と感じたか
②人材育成	サードプレイスの活用により、効果的なOJTの実施に有効と感じたか
③ワークライフバランス	サードプレイスの活用により、ワークライフバランスが向上したと感じたか
④現場等との連携	サードプレイスの活用により、県民局や民間との効果的な連携に有効と感じたか

(2) その他サードプレイスの活用に関する全般的な意見やアイデアを回答（自由記述）

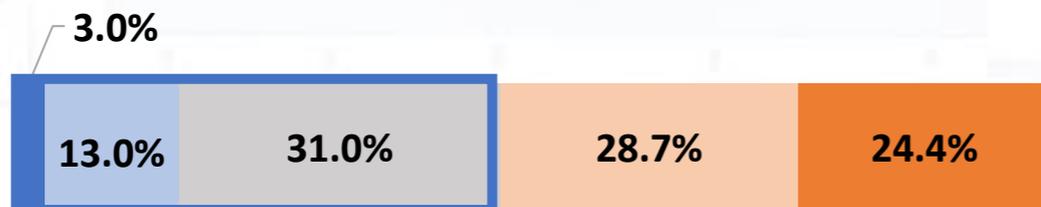
3. 職員アンケートの結果

項目1 上司や同僚等との活発なコミュニケーションに有効と感じたか

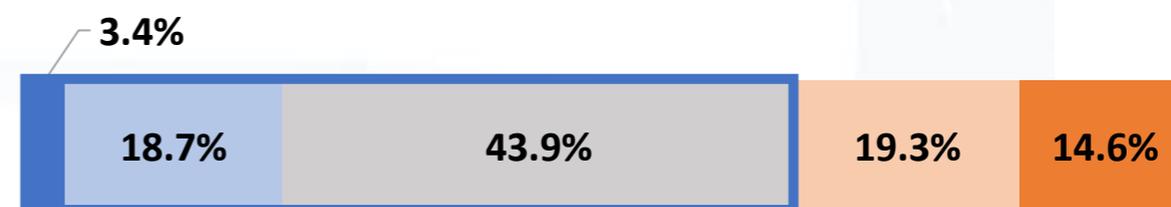
【A. 居住地に近いサードプレイスでの勤務】

【B. グループ単位勤務での勤務】

①モデルオフィス
(4割出勤)
との比較



約47%の職員が向上した・現状と変わらないと回答

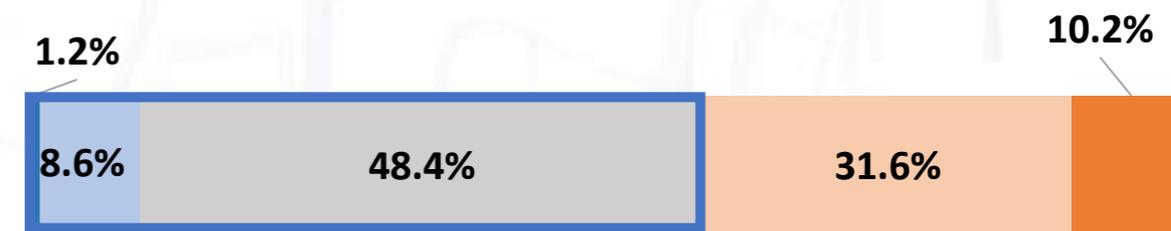


約66%の職員が向上した・現状と変わらないと回答

②職場
との比較



約45%の職員が向上した・現状と変わらないと回答



約58%の職員が向上した・現状と変わらないと回答

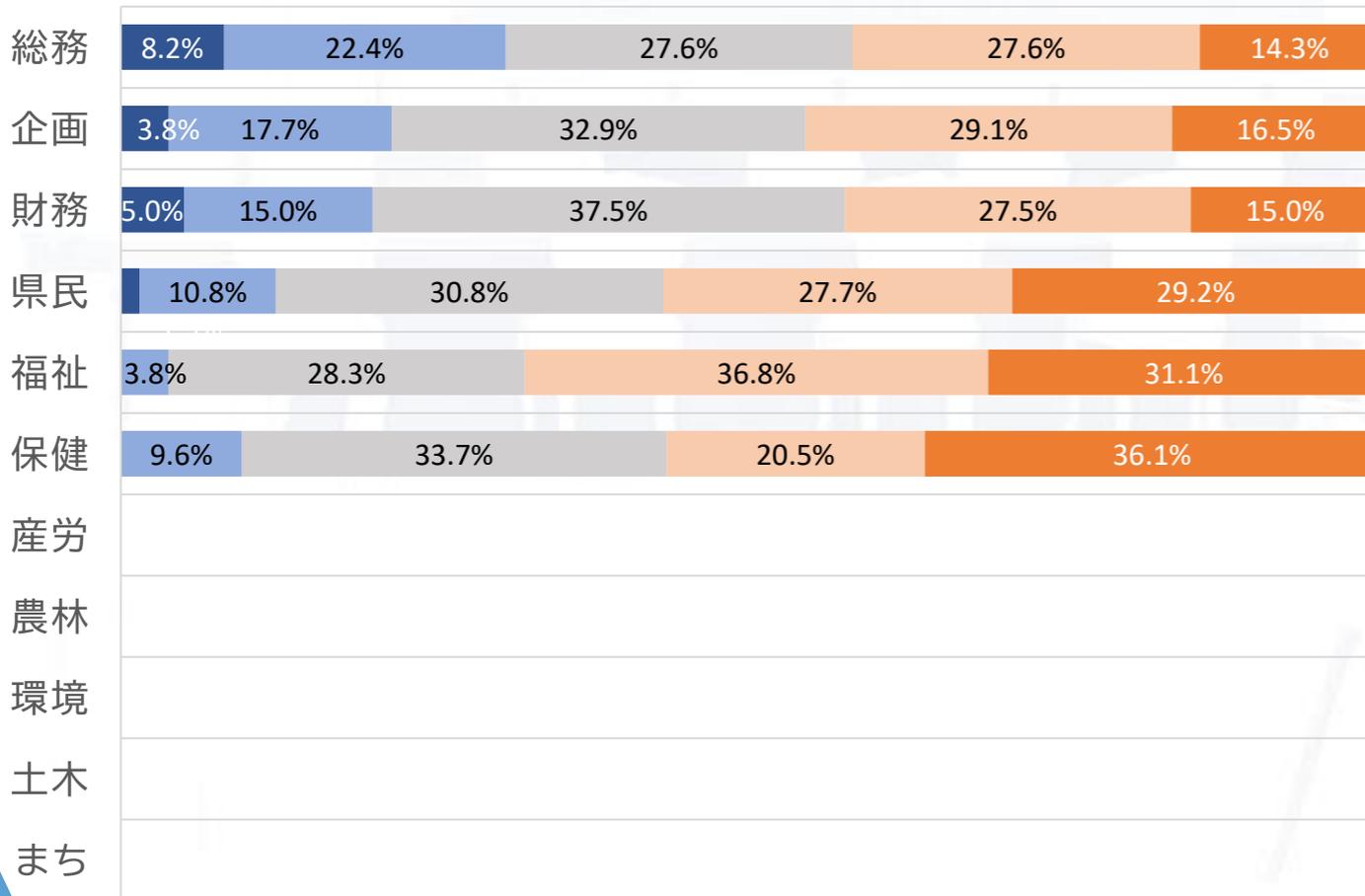
非常に感じた 少し感じた 変わらない あまり感じ無なかった 全く感じなかった

3. 職員アンケートの結果

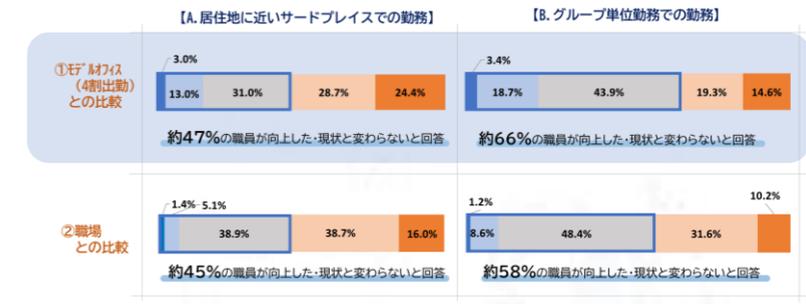
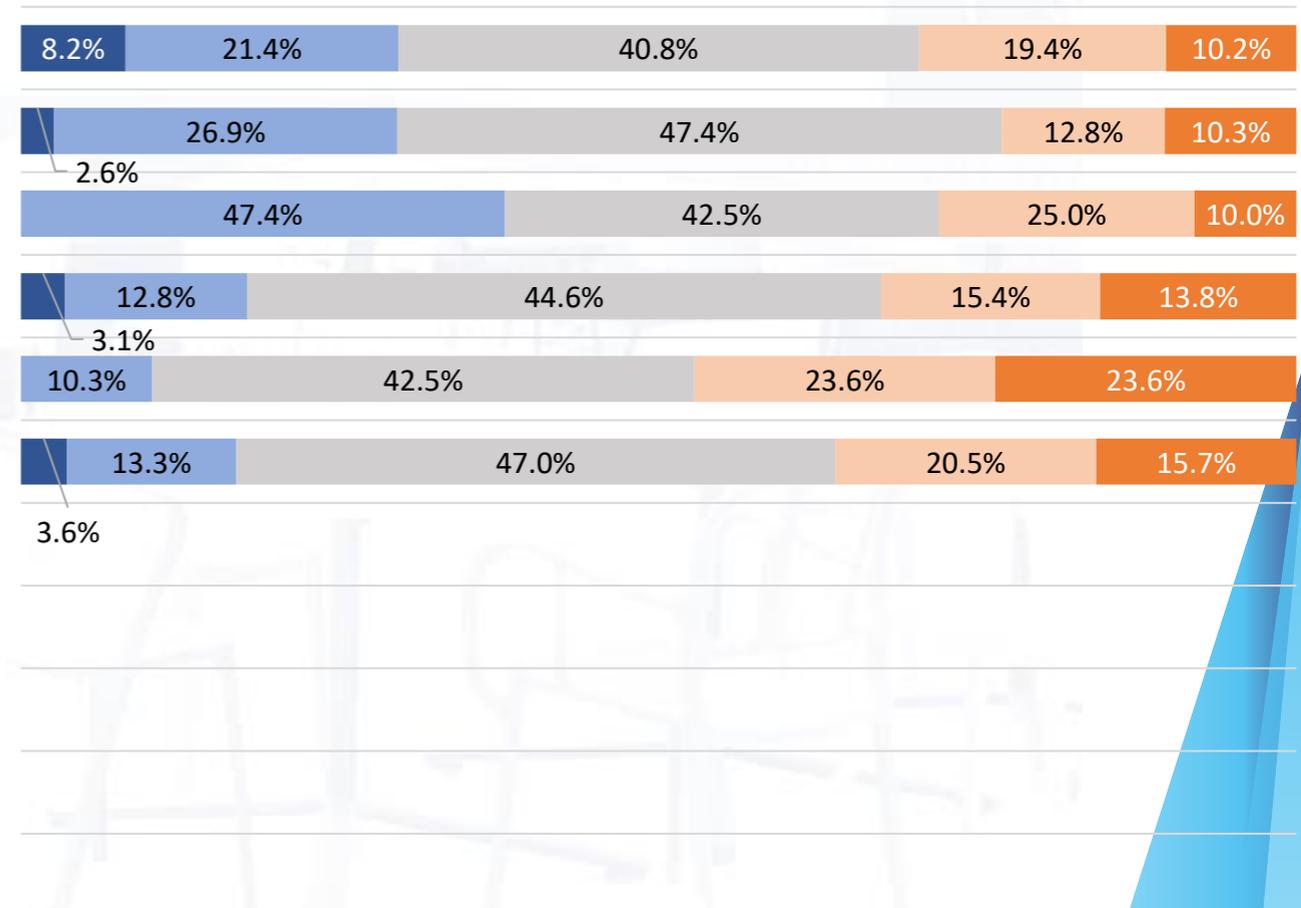
項目1 上司や同僚等との活発なコミュニケーションに有効と感じたか 【部局別の内訳】

① モデルオフィス（4割出勤）との比較

【A. 居住地に近いサードプレイスでの勤務】



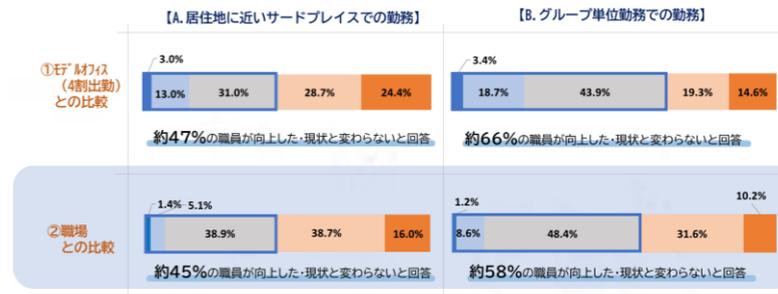
【B. グループ単位勤務での勤務】



3. 職員アンケートの結果

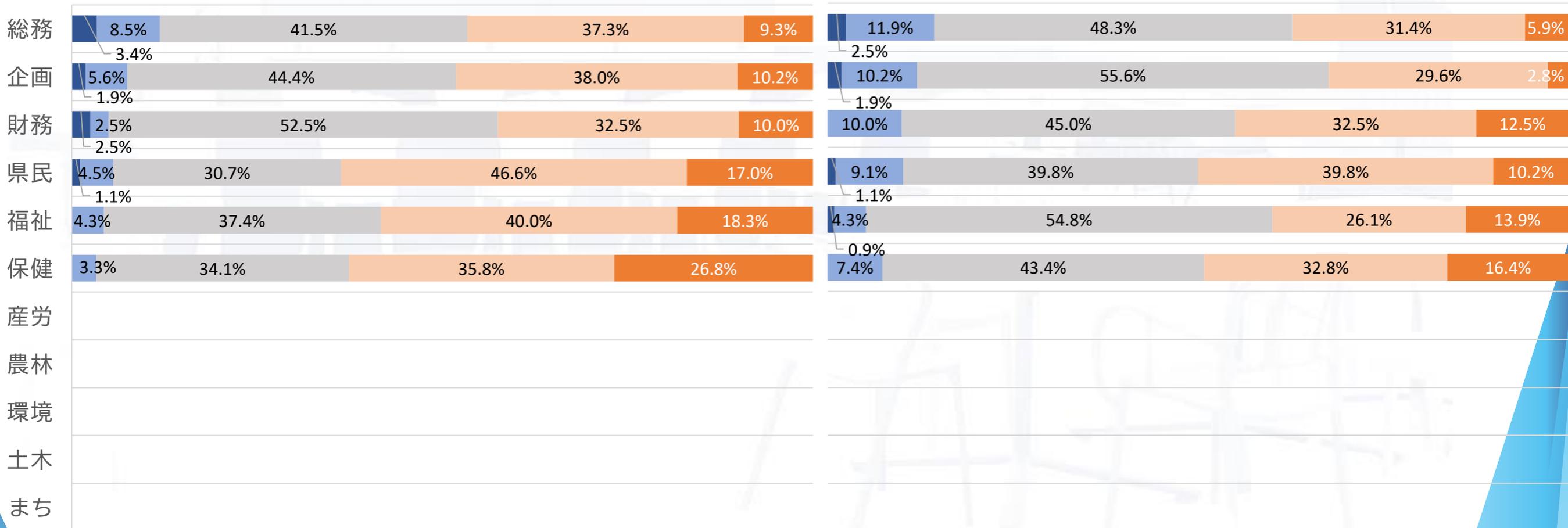
項目1 上司や同僚等との活発なコミュニケーションに有効と感じたか 【部局別の内訳】

②職場との比較



【A. 居住地に近いサードプレイスでの勤務】

【B. グループ単位勤務での勤務】



非常に感じた 少し感じた 変わらない あまり感じ無なかった 全く感じなかった

3. 職員アンケートの結果

項目1 上司や同僚等との活発なコミュニケーションに有効と感じたか

- 「あまり感じ無かった」「全く感じ無かった」を選択した理由【主なもの】

① モデルオフィス (4割出勤) との比較

チーム全員が揃っておらず、
業務上のコミュニケーションが取りにくかった
課内の他ライン職員とコミュニケーションが取りにくかった

【A.居住地に近いサードプレイスでの勤務】

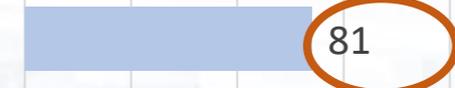
【B.グループ単位勤務での勤務】



管理職とのコミュニケーションが取りにくかった



職場の状況が分からないため、コミュニケーション
を取るタイミングを図りづらかった



課内の他ライン職員とコミュニケーションが取りにくかった



執務環境やネットワーク環境が整っていなかった



② 職場 との比較

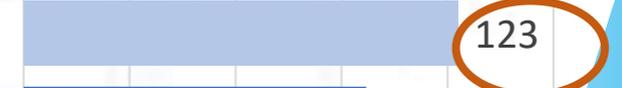
チーム全員が揃っておらず、
業務上のコミュニケーションが取りにくかった
課内の他ライン職員とコミュニケーションが取りにくかった



管理職とのコミュニケーションが取りにくかった



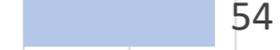
職場の状況が分からないため、コミュニケーション
を取るタイミングを図りづらかった



課内の他ライン職員とコミュニケーションが取りにくかった



執務環境やネットワーク環境が整っていなかった



3. 職員アンケートの結果

項目2 効果的なOJTの実施に有効と感じたか

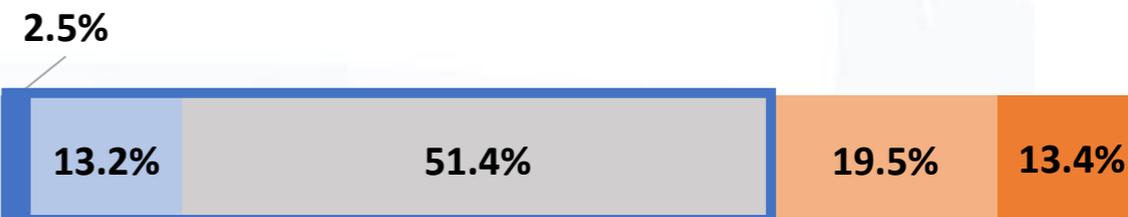
【A. 居住地に近いサードプレイスでの勤務】

【B. グループ単位勤務での勤務】

①モデルオフィス
(4割出勤)
との比較

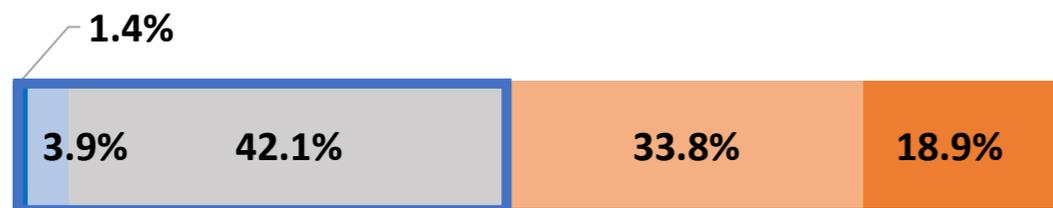


約51%の職員が向上した・現状と変わらないと回答



約67%の職員が向上した・現状と変わらないと回答

②職場
との比較



約47%の職員が向上した・現状と変わらないと回答



約59%の職員が向上した・現状と変わらないと回答

非常に感じた 少し感じた 変わらない あまり感じ無なかった 全く感じなかった

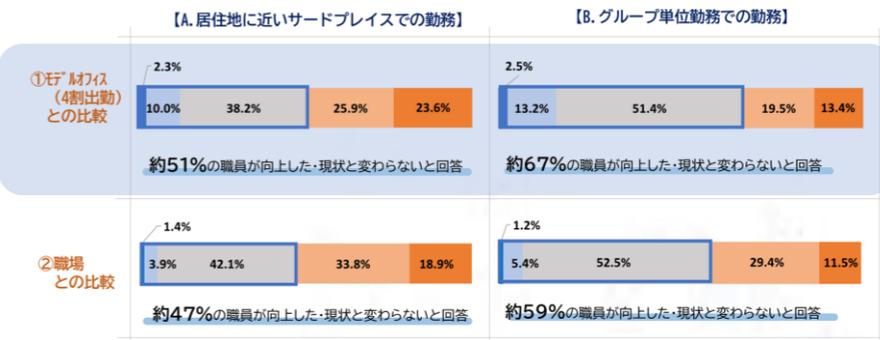
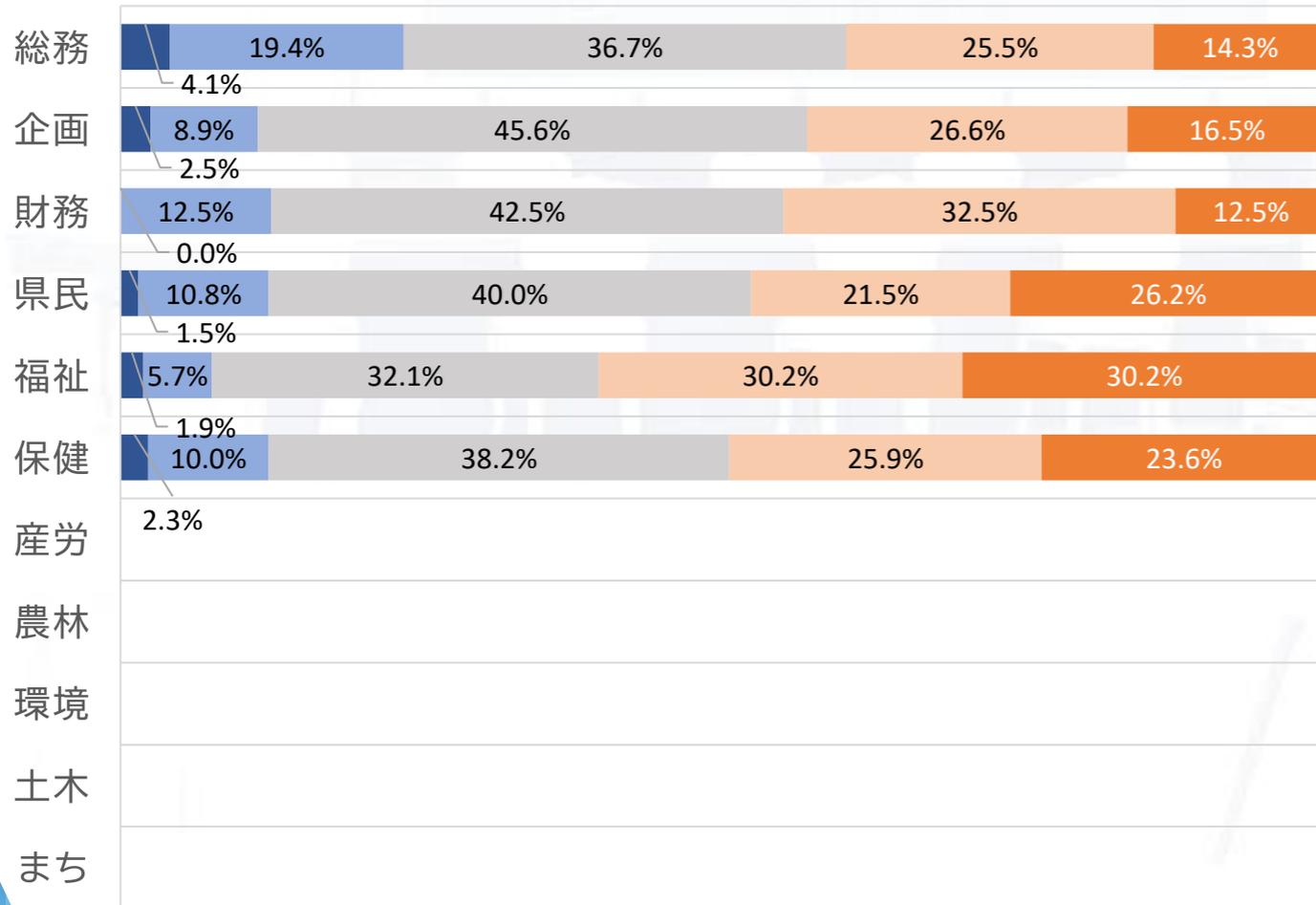
3. 職員アンケートの結果

項目2

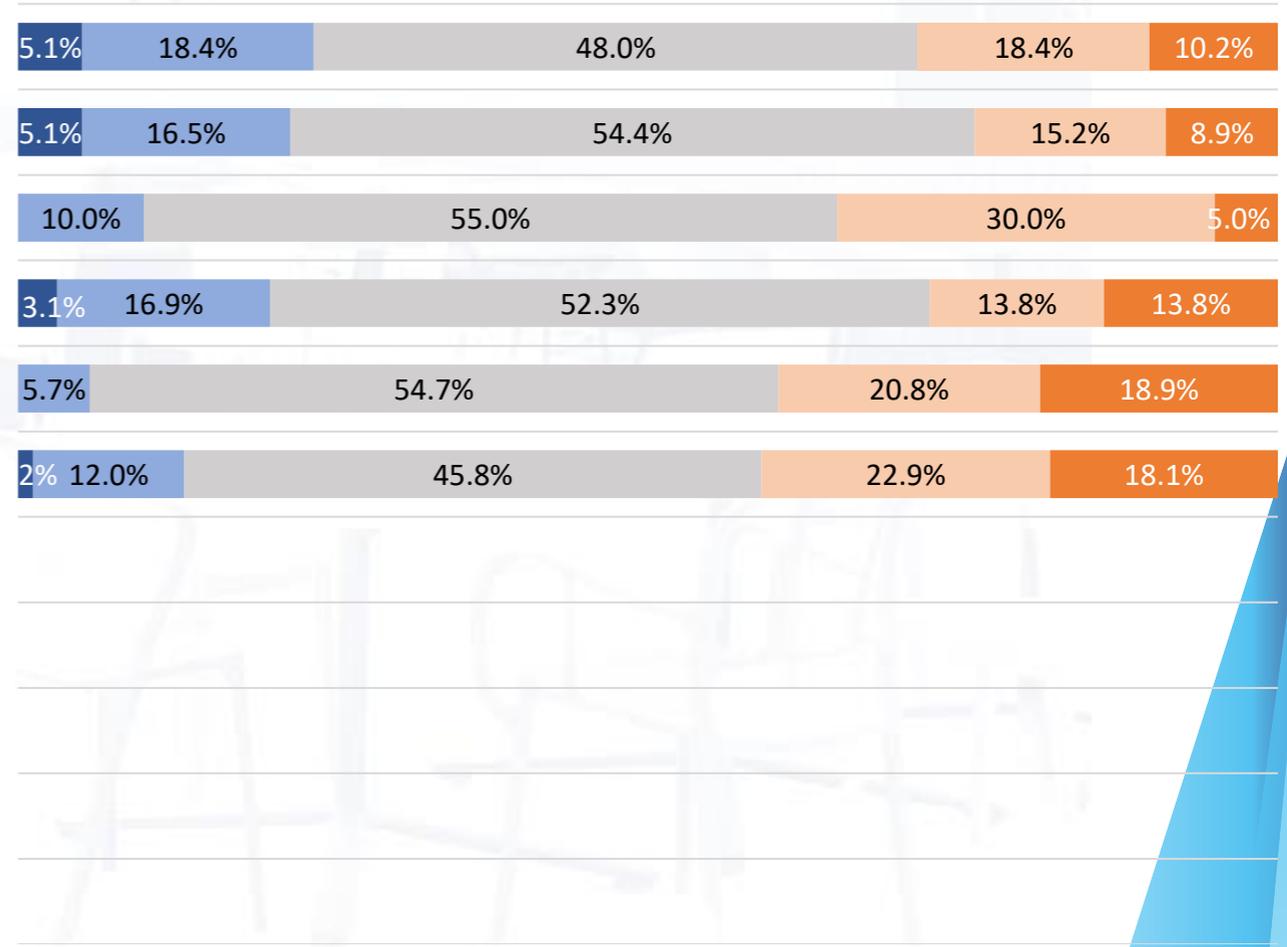
効果的なOJTの実施に有効と感じたか 【部局別の内訳】

①テレワーク（4割出勤）との比較

【A. 居住地に近いサードプレイスでの勤務】



【B. グループ単位勤務での勤務】



非常に感じた 少し感じた 変わらない あまり感じ無かった 全く感じなかった

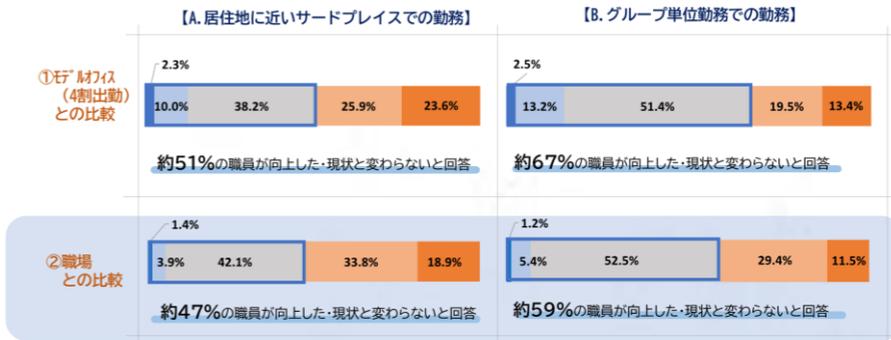
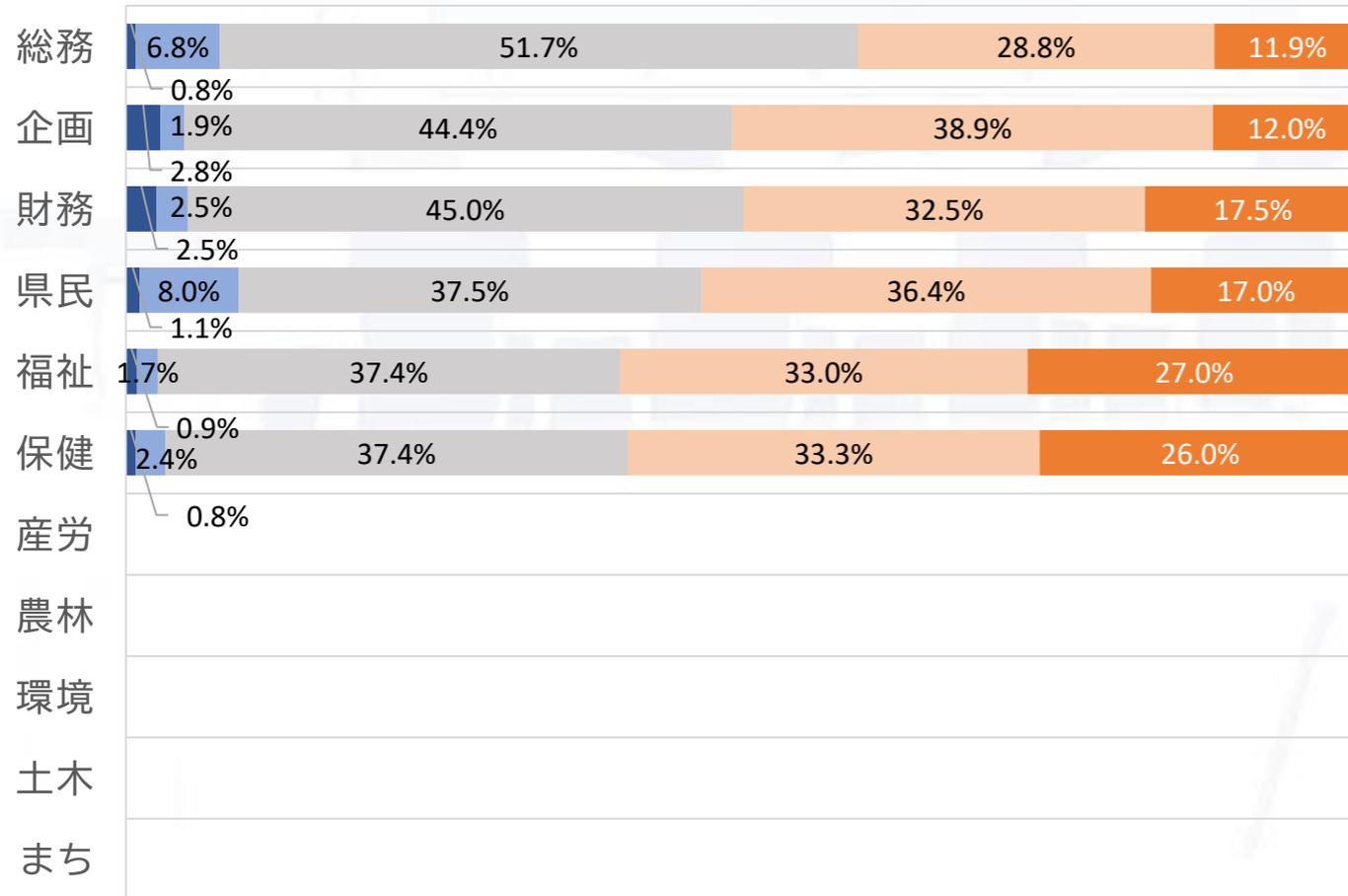
3. 職員アンケートの結果

項目2

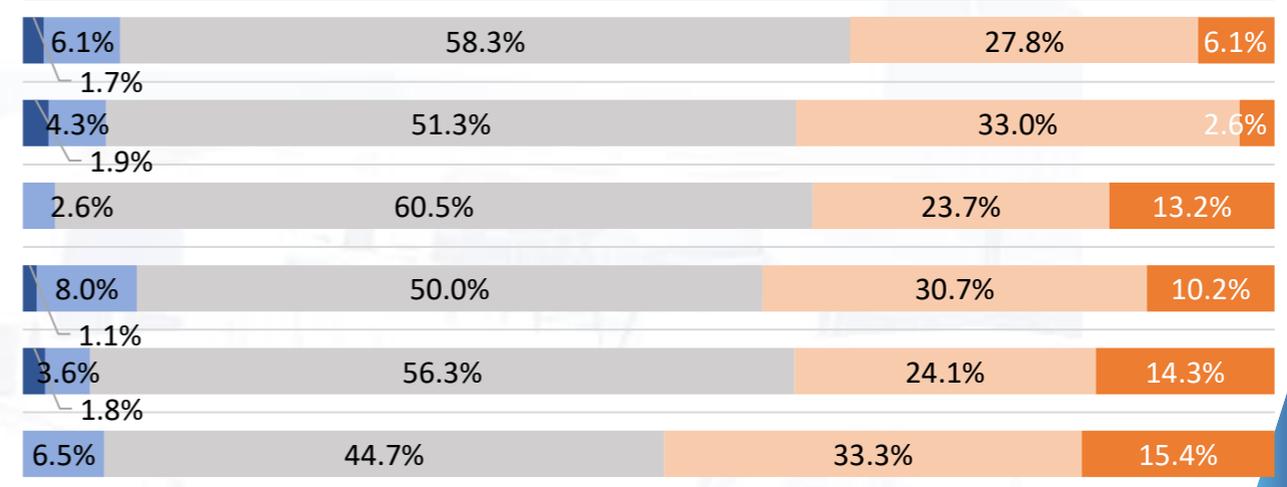
効果的なOJTの実施に有効と感じたか 【部局別の内訳】

②職場との比較

【A. 居住地に近いサードプレイスでの勤務】



【B. グループ単位勤務での勤務】

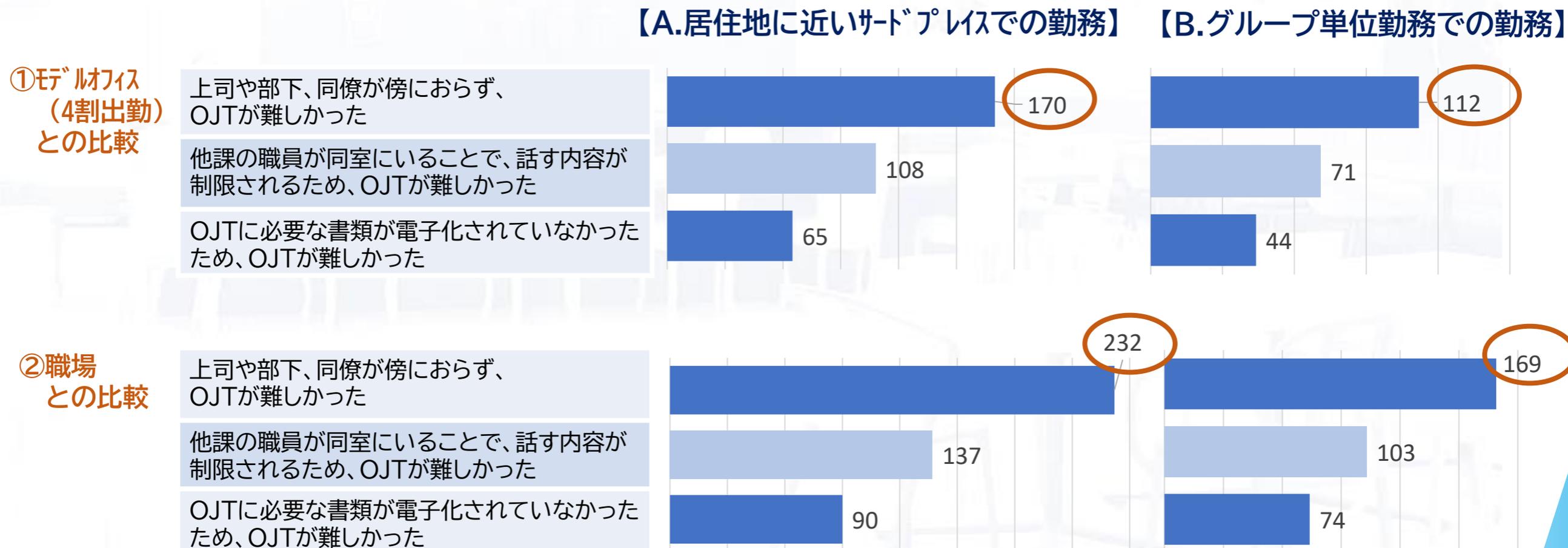


非常に感じた 少し感じた 変わらない あまり感じ無かった 全く感じなかった

3. 職員アンケートの結果

項目2 効果的なOJTの実施に有効と感じたか

- 「あまり感じ無かった」「全く感じ無かった」を選択した理由【主なもの】



3. 職員アンケートの結果

項目3 ワークライフバランスが向上したと感じたか

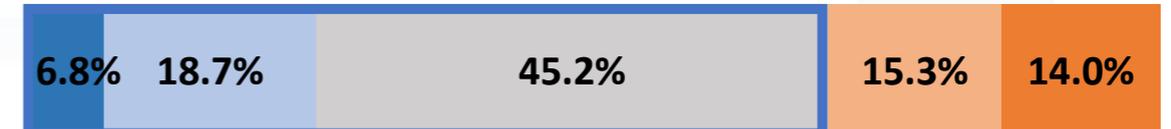
【A. 居住地に近いサードプレイスでの勤務】

【B. グループ単位勤務での勤務】

①モデルオフィス
(4割出勤)
との比較



約67%の職員が向上した・現状と変わらないと回答



約71%の職員が向上した・現状と変わらないと回答

②職場
との比較



約74%の職員が向上した・現状と変わらないと回答



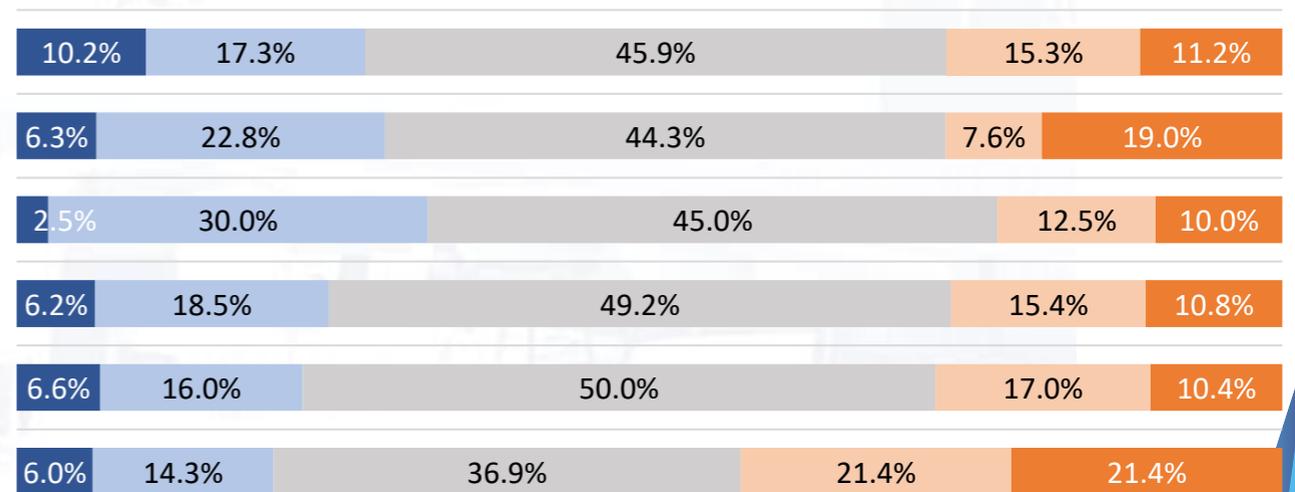
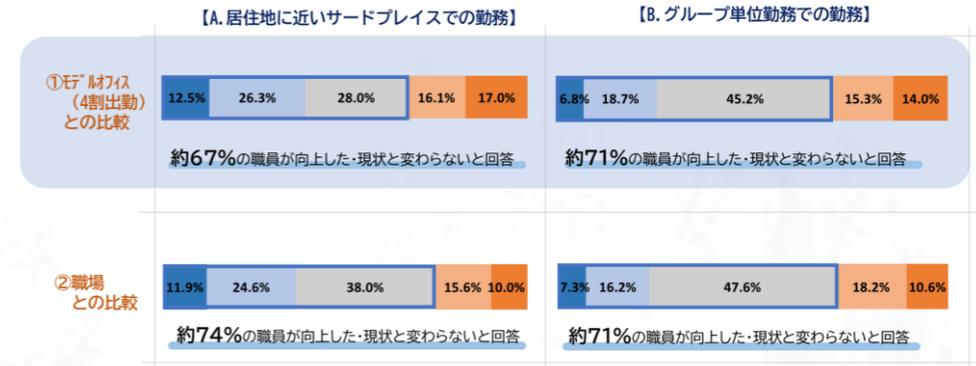
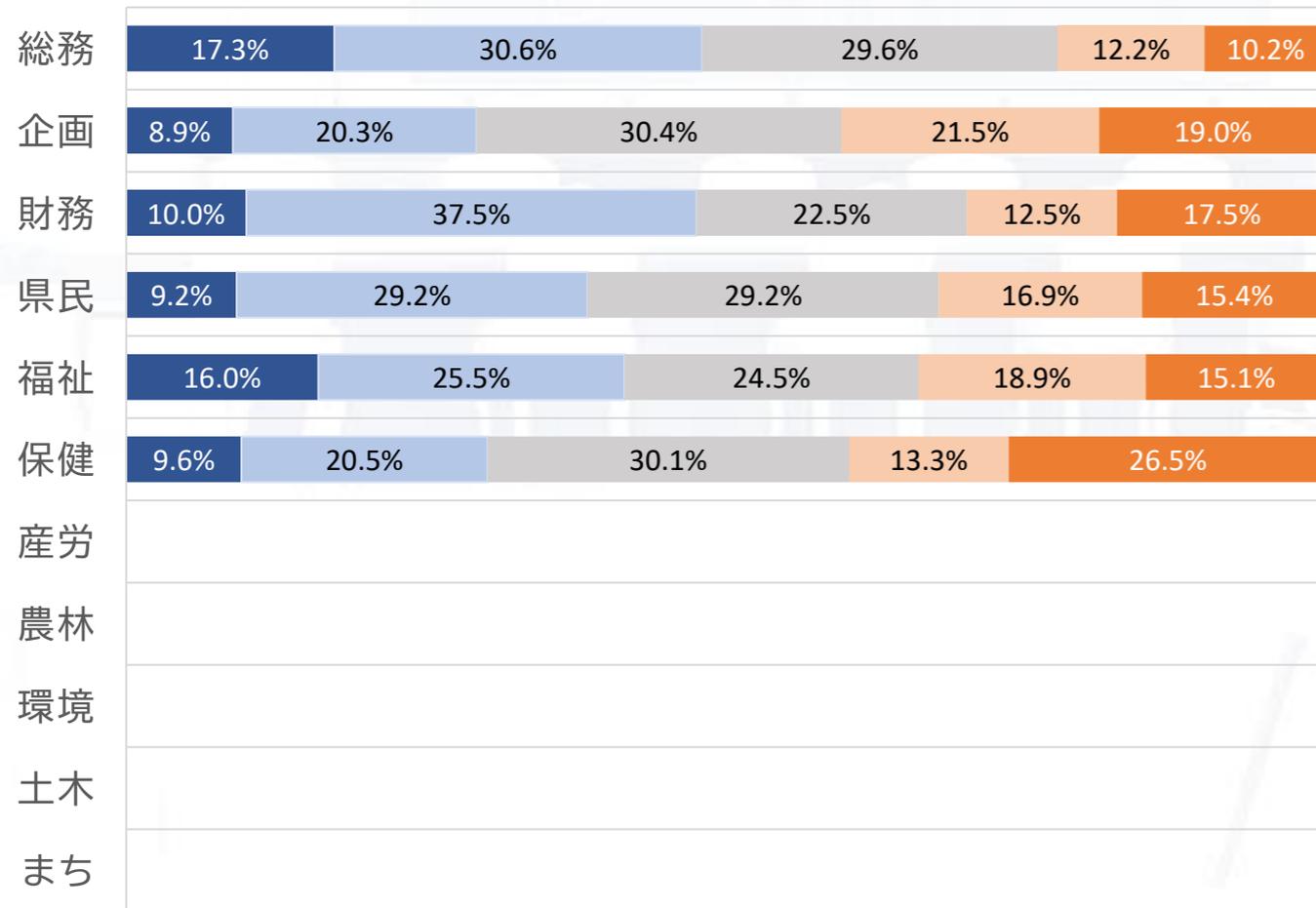
約71%の職員が向上した・現状と変わらないと回答

非常に感じた 少し感じた 変わらない あまり感じ無かった 全く感じなかった

3. 職員アンケートの結果

項目3 ワークライフバランスが向上したと感じたか【部局別の内訳】

①モデルオフィス（4割出勤）との比較

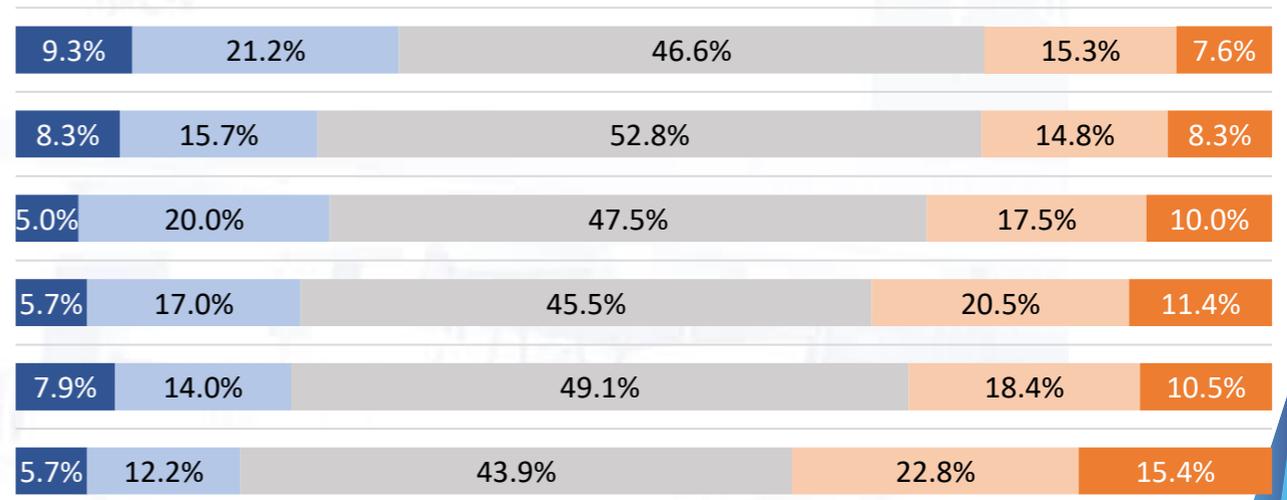
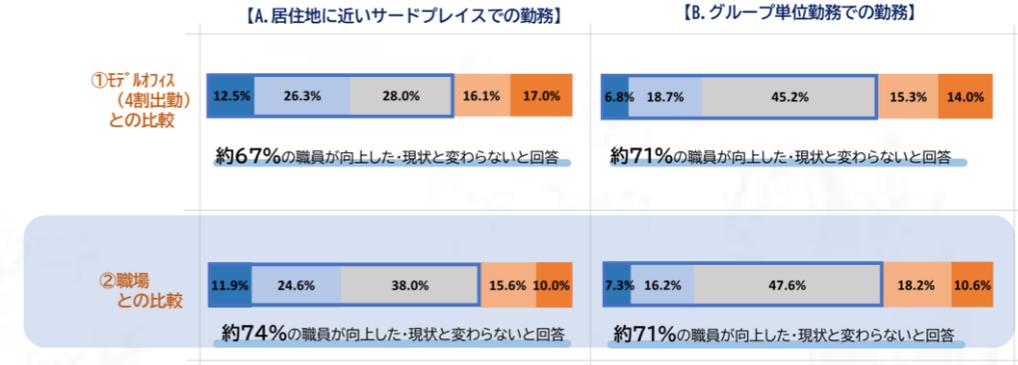
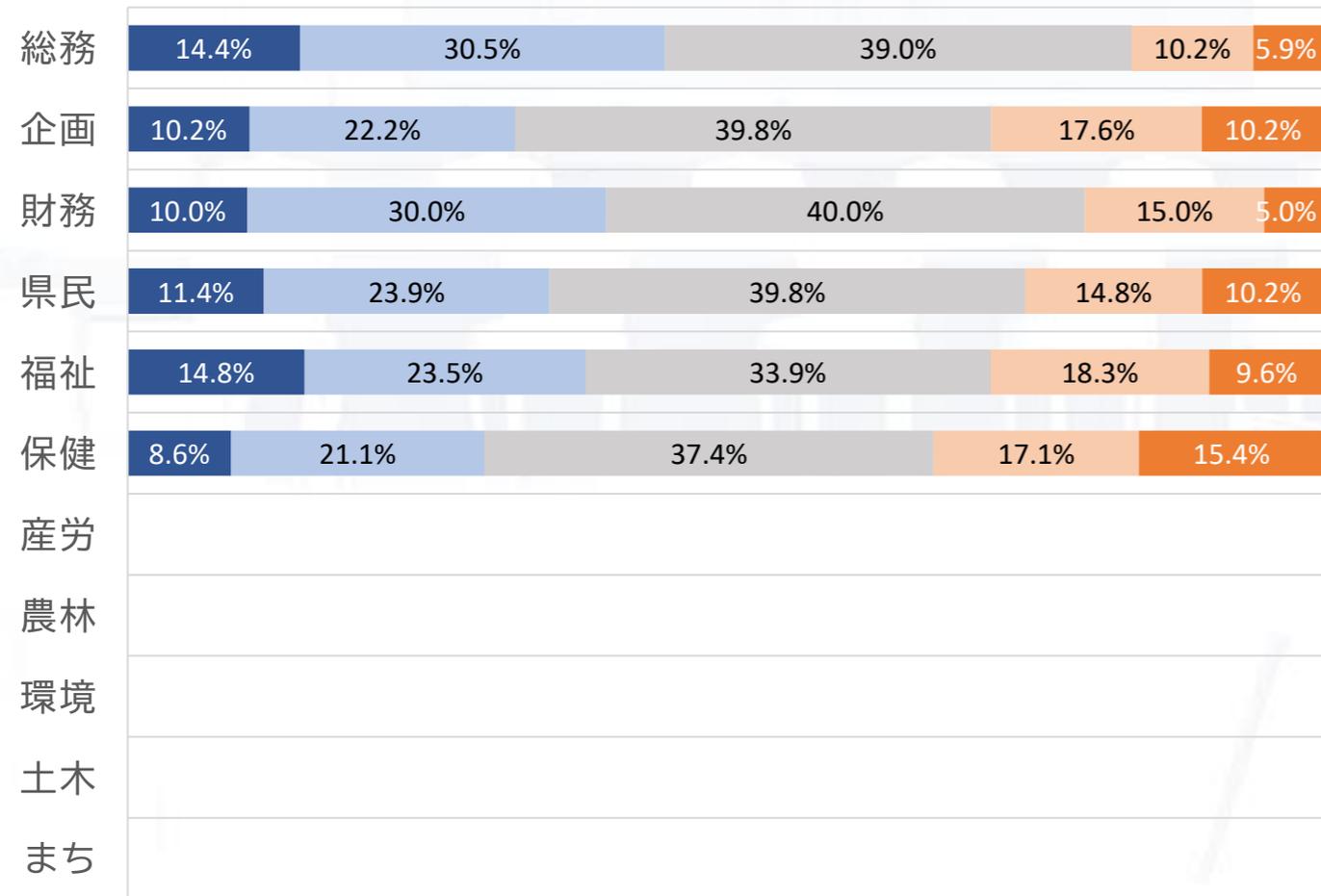


非常に感じた 少し感じた 変わらない あまり感じ無かった 全く感じなかった

3. 職員アンケートの結果

項目3 ワークライフバランスが向上したと感じたか【部局別の内訳】

②職場との比較



非常に感じた 少し感じた 変わらない あまり感じ無かった 全く感じなかった

3. 職員アンケートの結果

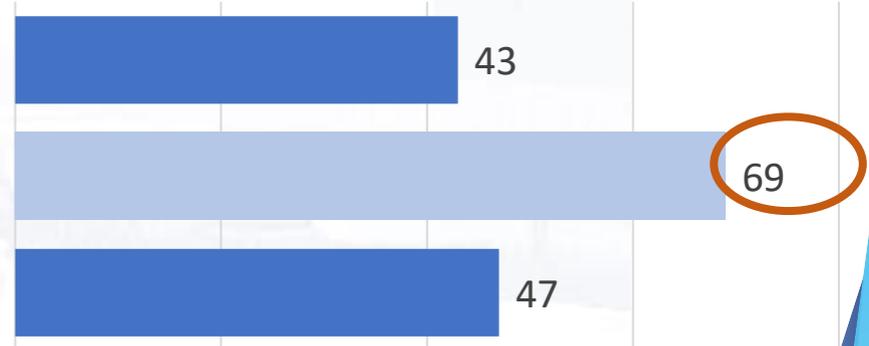
項目3 ワークライフバランスが向上したと感じたか

- 「あまり感じ無かった」「全く感じ無かった」を選択した理由【主なもの】

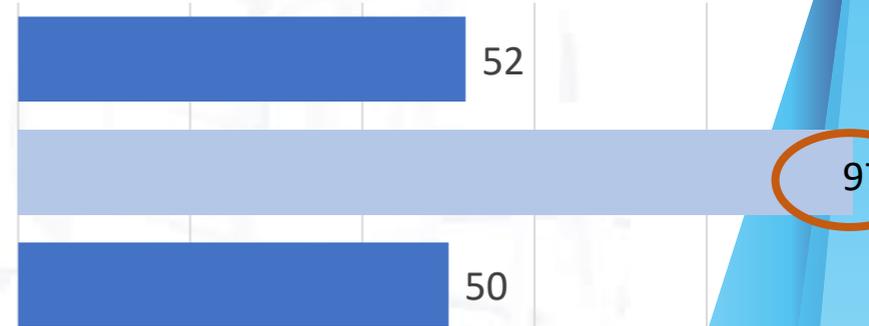
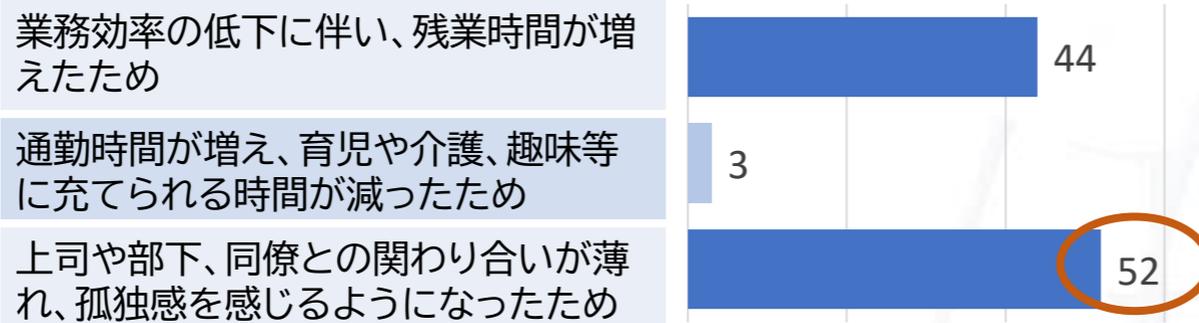
【A.居住地に近いサードプレイスでの勤務】

【B.グループ単位勤務での勤務】

①モデルオフィス (4割出勤) との比較

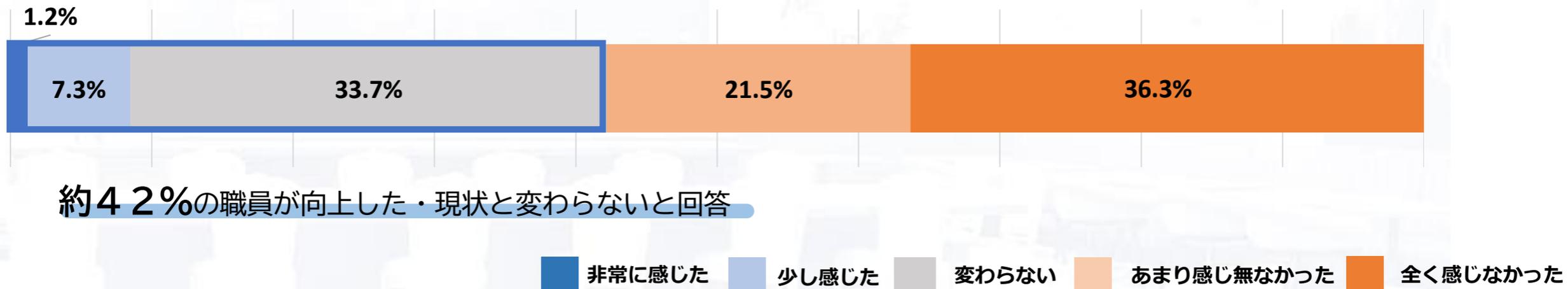


②職場 との比較



3. 職員アンケートの結果

項目4 県民局や民間との効果的な連携に有効と感じたか

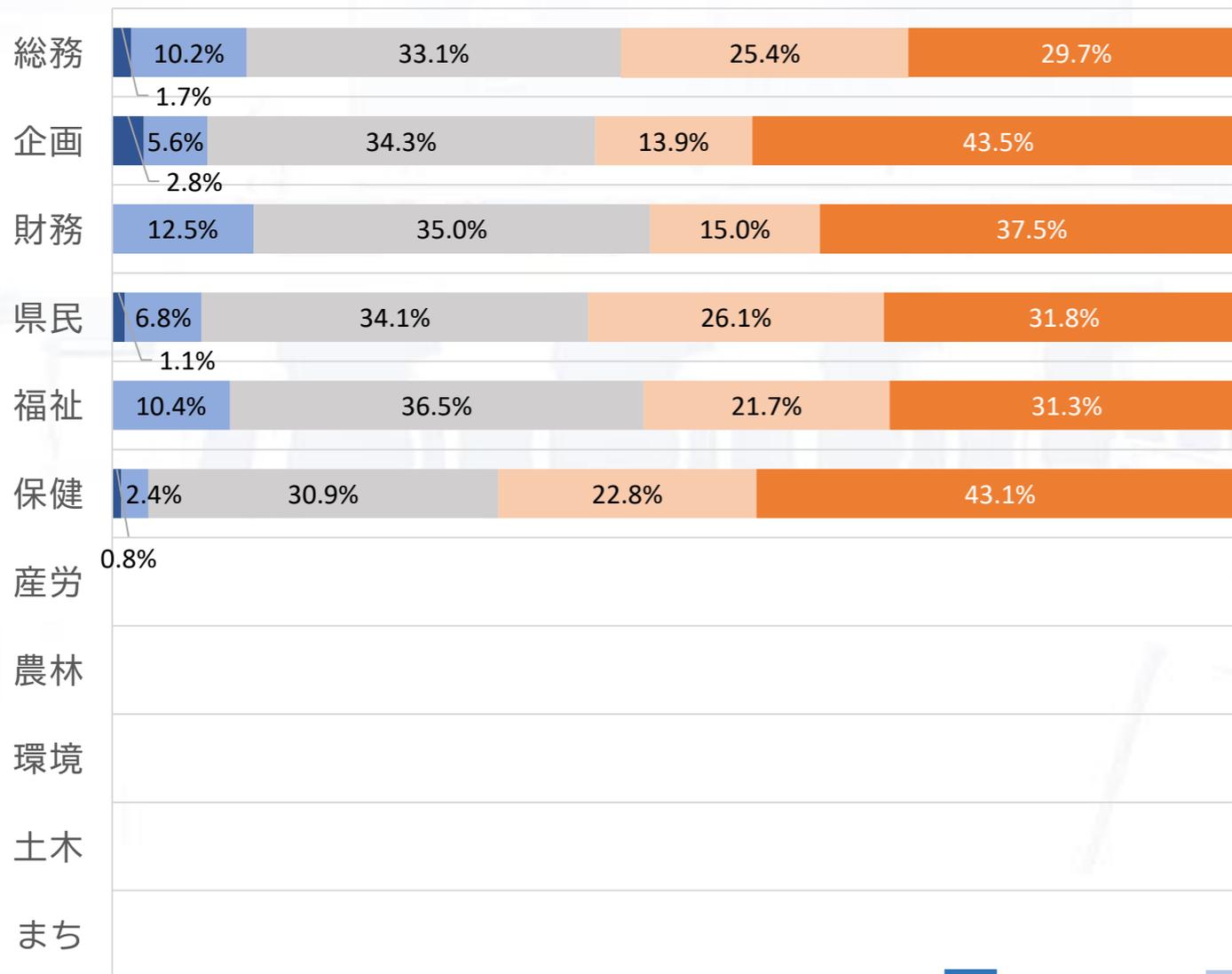


サトプレィを活用した主な連携事例

- 総務部 : 1.17の30周年事業に向けた県民センターとの皇室対応打ち合わせ
- 企画部 : 県民局のDXに関する質問に回答、万博関連事業の打ちあわせ
- 福祉部 : 福祉指導監査業務見直しにかかる意見交換、生活保護に係る困難ケース等の共同検討
- 保健医療部 : 健康福祉事務所の外回り業務に同行し、現場の実情を把握

3. 職員アンケートの結果

項目4 県民局や民間との効果的な連携に有効と感じたか【部局別の内訳】



連携事例

1.17の30周年事業に向けた県民センターとの皇室対応打ち合わせ

県民局のDXに関する質問に回答、県民局の参画するプロジェクトに関する相談、万博関連事業の打ち合わせ

県民局若手職員を対象とした本庁事業説明会の実施

健康福祉事務所の業務のDX化に向けた相談、福祉指導監査業務見直しにかかる意見交換、生活保護に係る困難ケース等の共同検討

健康福祉事務所の外回り業務に同行し、現場の実情を把握
健康福祉事務所の事業実施に関する打ち合わせ

非常に感じた

少し感じた

変わらない

あまり感じ無かった

全く感じなかった

3. 職員アンケートの結果

項目4 県民局や民間との効果的な連携に有効と感じたか

- 「あまり感じ無かった」「全く感じ無かった」を選択した理由【主なもの】

業務の性質上、普段から県民局職員や民間事業者と関わる機会がないため

205

業務が多忙であり、県民局職員や民間事業者と関わる時間がないため

39

明確な連携イメージが持てず、県民局職員や民間事業者と関わろうとする意欲が湧かなかった

113

3. 職員アンケートの結果

その他 その他、サードプレイスの活用に関する意見

■肯定的意見

- 普段と異なる環境での勤務が気分転換、意欲向上に繋がった
- 普段関わりのない職員とコミュニケーションをとる機会となり、交流が深まった
- サードプレイスは、在宅勤務しづらい職員でも通勤時間を短縮したり、通勤ラッシュを避けることができるため、大変良い制度だと感じた
- 特に通勤時間が長い職員にとっては、通勤時間の短縮に加え、同僚と顔を合わせてはたらくことができ良い取組だと思った
- 日々のミーティングが習慣化されていれば、サードプレイス勤務でも効果的に働けると感じた
- 順次、業務の電子化が進んでいるので、サテライトオフィス、在宅勤務の双方で問題なく勤務できると思う
- 特に企画立案業務が中心の職員にとっては、働き場所を変えることで新たな発想が生まれるのではないかと感じた
- サードプレイス近隣の関係機関を複数訪問でき、良い機会となった
- サードプレイスで定期的に業務を行っておくことで、災害時の業務継続などリスクマネジメントにも通じると思う。
- 地方での災害発生時、応援職員の活動拠点として利用することもできると感じた

■課題に関する意見

- 職場PCのハードディスクに保存しているメールのバックアップデータ等が見れないのが不便だった
- サテライトオフィスに設置されたPCを利用する場合、各種システムにログインし直す必要があるのが手間だった
- 職場でのみ利用可能な業務システム（マイナンバー業務等）が利用できず不便だった
- 紙資料の確認等ができなかったため、実施可能な業務が限られた
- 普段交流のない職員が集まった結果、静かすぎて逆に話しづらい雰囲気になり、業務しにくかった
- サードプレイス勤務をしていない職場勤務職員に、電話対応の負担がかかった
- 他の職員と区切られたスペースがなかったため、機密性の高い業務や面談等を行えなかった
- サテライトオフィスの利用可能時間が決められており、E・L勤務の制度が使えなかった。また、超過勤務が必要な際に不便だった
- 居住地近辺のサードプレイスの活用は、ワークライフバランスの充実は図られるが、対面でのコミュニケーションが自宅に近い特定の職員に偏った
- 民間のコワーキングスペースは、利用料を負担してまで活用するほどのメリットはないと感じた

3. 職員アンケートの結果

その他 その他、サードプレイスの活用に関する意見

■今後の取り組みに関する意見

- OJTなどは基本的には庁舎で実施する方が効果的だが、多様な働き方の一つとしてのサードプレイスは効果的である
- 繁忙期と閑散期、人事異動の時期とそれ以外のように、活用時期を工夫すれば、業務の効率化が図られると思った
- 柔軟で多様な働き方を推進していくにあたっては、職員が働く場所を選択できることが重要だと思う
- 時々の業務状況や家庭状況等によって、働きやすい環境は変化する。一律ではなく、個人の状況を踏まえて効果を得られる職員が活用できるようにする方が効果的だと思う
- 情報セキュリティや費用対効果の面をを考慮すると、コワーキングスペースよりもサテライトオフィスの活用を進めていった方がよいのではないか
- 県と市町のサテライトオフィスの相互利用を行うと更に効果的な活用が図られるのではないか
- 今後、ペーパーレスの進展に伴い活用可能となる面積をサードプレイスとして有効活用していけばよいと思う
- 今後もサテライトオフィスの活用を続けていくのであれば、什器や会議室利用、給湯室利用等、執務環境の充実を図っていくべき
- サテライトオフィスは、複数の小規模な個室よりも大きな1室で整備した方が、職員間の交流が図られてよい

■県民局・県民センター側の意見

【肯定的意見】

- サードプレイスに来るさまざまな部の職員と話す機会が生まれ、良い機会となった
- 本庁への業務の問い合わせを遠慮していたが、担当者がサードプレイスを利用されたことで、コミュニケーションを図ることができ、業務の相談ができた
- サードプレイストライアルの機会を活用して、本庁経験の無い若手職員と本庁職員（班長・主幹級）との懇話会を開催した。活発な質疑応答が行われ、本庁と地方機関の双方の実情を知る良い交流の場となった
- もっと積極的に県民局の職員のところへ行き、声かけをして貰えるとありがたい。それだけでも、県庁と地方機関の間にあるハードルが下がると思われる

【課題に関する意見】

- トライアルに向けてサテライトオフィスの増設を行った結果、庁舎の会議室確保に苦慮するケースがある